

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Koperasi Anugerah Mega Mandiri Abadi

¹*Renny Afrianti

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

rennyafrianti@gmail.com

²Natal Indra

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

natal.nia@bsi.ac.id

Alamat: Jl. Kramat Raya No.98 RT02/Rw09, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, DKI Jakarta, 10450

Korespondensi penulis: rennyAfrianti@gmail.com

Abstract. *This study analyzed how work environment and compensation can affect job satisfaction at The Head Office of Koperasi Anugerah Mega Mandiri. The method used in this research is quantitative descriptive method with data collection techniques using non-probability sampling with the population of 232 employees and obtained 70 respondents as the sample using Syolin formula. The data collection using a questionnaire in Likert scale unit and process the data using SPSS 26 for instrument test, multiple linear regression analysis, and hypothesis test. The result shows that the variables (X1, X2) have influence the job satisfaction of the employees (Y) proven by the T test for the work environment as the variable that effect the job satisfaction, where the value of thitung (6,655) > ttabel (1,996) with a significance value 0,000 (sig < 0,05), and the compensation influence the job satisfaction, where the value of thitung (4,912) > ttabel (1,996) with a significance value 0,000 (sig < 0,05). The variables (X1, X2) simultaneously influence the job satisfaction of the employees (Y) at Koperasi Anugerah Mega Mandiri proven by the F test that shows the Fhitung (51,451) > Ftabel (3,13) with a significance value 0,000 (sig < 0,05).*

Keywords: *Working Environment, Compensation and Job Satisfaction, Quantitative descriptive methods*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Koperasi Anugerah Mega Mandiri Abadi Head Office. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif dengan teknik pengambilan data menggunakan non probability sampling dengan populasi sebanyak 232 karyawan kemudian didapatkan sampel menggunakan rumus slovin yaitu sebanyak 70 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dalam satuan skala liker. Pengelolaan data menggunakan software SPSS 26 untuk uji instrumen, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan hasil yang baik secara parsial. yaitu variabel (X1, X2) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dibuktikan dengan hasil Uji T variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dimana nilai thitung (6,655) > ttabel (1,996) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (sig < 0,05), dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dimana nilai thitung (4,912) > ttabel (1,996) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (sig < 0,05). Secara simultan variabel (X1, X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada Koperasi Anuegrah Mega Mandiri Abadi dibuktikan dengan hasil uji F yaitu Fhitung (51,451) > Ftabel (3,13) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (sig < 0,05).

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja, Metode deskriptif kuantitatif

1. LATAR BELAKANG

Pada era globalisasi zaman saat ini, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkomitmen dan berkualitas yang tinggi serta mengetahui tentang ilmu pengetahuan dan mengerti akan kemajuan teknologi. perkembangan teknologi yang sangat pesat dapat merubah kehidupan dan perkembangannya tidak dapat dihindarkan. Sumber daya manusia mempunyai peran yang vital dalam suatu perusahaan. Pentingnya keberadaan Sumber Daya

Manusia di era global saat ini salah satu upaya penting dan harus dicapai oleh perusahaan yaitu meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia. Ketika kualitas Sumber Daya Manusia maka perusahaan mempunyai nilai yang optimal, dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia karyawan mampu meningkatkan kinerjanya serta menimbulkan kepuasan kerja. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya diurus dan dikelola oleh manusia. Menurut Edison Emron, Dkk, (2020:10) Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

Menurut (Nitisesmito, 2020) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. lingkungan kerja adalah lingkungan dengan indikator sirkulasi udara, bau, kebisingan suara, tata ruang, keamanan, musik, temperatur dan kelembapan udara, dekorasi serta hubungan antar atasan dan bawahan, hubungan antar pegawai dan komunikasi.

Menurut Notoatmodjo (Dikutip D Triana, 2021) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. kompensasi ialah alat pengikat karyawan untuk berkontribusi lebih untuk perusahaan terhadap organisasi dan memberi pengorbanan kepada perusahaan yang sebagaimana atas apa yang telah karyawan kelakuan dan maka perusahaan harus memberi balas jasa baik berupa gaji, bonus dan lain-lain, maupun secara tidak langsung seperti fasilitas, cuti, penghargaan, dan tunjangan sebagai ganti kontribusi karyawan kepada perusahaan atas tanggung jawab pekerjaan yang telah dilakukannya.

Menurut (Robbinsental, 2021) Perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

2. KAJIAN TEORITIS

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada di sekitar para pekerja atau karyawan yang dimana dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang ditetapkan di perusahaan. Menurut (Latif et al., 2022) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan meningkatkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Sedangkan Menurut (Indriyati, 2022) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis secara langsung ataupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi atau suasana ditempat karyawan bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya. Secara parsial lingkungan kerja memiliki hasil yang sangat besar terhadap kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini, hasil ini sejalan dengan teori (Joni & Hikmah, 2022), dimana lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerjanya, sehingga menimbulkan perasaan yang positif dalam bekerja yang akan memberikan dampak pada kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Husainah,N.,Haryoto,C., & Sastriani, D. Pada tahun 2023 dengan judul Pengaruh Lingkungan, Kompensasi, dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Infomedia Nusantara Jakarta, dimana hasil dari penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan kesimpulan tersebut maka diajukan hipotesis sebagai berikut .

H1 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Koperasi Anugerah Mega Mandiri Abadi

Kompensasi

Kompensasi suatu biaya utama yang dimana diperoleh dari keahlian atau kemampuan pada saat bekerja dan kesetiaan pada perusahaan. Dalam perusahaan, karyawan merupakan bagian yang sangat penting dalam mencapai tujuan. Salah satu bentuk achievement/penghargaan yang diberikan perusahaan atas kinerja dari karyawan adalah kompensasi. Menurut Fahraini (2022), dimensi kompensasi dikelompokkan ke

dalam kompensasi finansial langsung dan kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada Karyawan yang bersangkutan, kompensasi yang diberikan dan kompensasi Tidak Langsung, Merupakan imbalan diluar gaji pokok. Sedangkan Menurut Kawiana (2020:216) kompensasi sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai pemberian atau pengganti jasa atau tenaga mereka pada saat bekerja di suatu perusahaan.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi ialah alat pengikat karyawan untuk berkontribusi lebih untuk perusahaan terhadap organisasi dan memberi pengorbanan kepada perusahaan yang sebagaimana atas apa yang telah karyawan lakukan dan maka perusahaan harus memberi balas jasa baik berupa gaji, bonus dan lain-lain, maupun secara tidak langsung seperti fasilitas, cuti, penghargaan, dan tunjangan sebagai ganti kontribusi karyawan kepada perusahaan atas tanggung jawab pekerjaan yang telah dilakukannya. Secara parsial kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dalam penelitian ini, hasil penelitian ini mendukung teori Hasibuan (2020:121) yang mengemukakan bahwa tujuan pemberian kompensasi merupakan suatu cara perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Deline Rahmadhani pada tahun 2023 dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Karyawan di Koperasi Simpan Pinjam KOPDA Cabang Buay Madang Timur, dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan kesimpulan tersebut maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Koperasi Anugerah Mega Mandiri Abadi

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang dituliskan oleh Colquitt (2022:95) merupakan keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Dengan kata lain, kepuasan kerja ini mewakili perasaan karyawan tentang pekerjaannya dan apa yang mereka pikirkan mengenai pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Robbinsetal., (2021:111) mengartikan kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sedangkan seseorang dengan kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif.

Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Secara parsial lingkungan kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dalam penelitian ini, hasil penelitian ini mendukung teori Jufrizen & Pratiwi (2021), yang mengemukakan bahwa Kepuasan Kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai.

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sihombing, G. D. L. Pada tahun 2023 dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja Pegawai Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) BANJARMASIN, dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara simultan, lingkungan kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan kesimpulan tersebut maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Lingkungan Kerja dan Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Koperasi Anugerah Mega Mandiri Abadi

3. METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2020). Teknik sampling menggunakan *Probability sampling* dengan populasi sebanyak 232 karyawan dan diambil sampel menggunakan rumus slovin yaitu sebanyak 70 responden. Teknik analisis data meliputi uji instrumen, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis. Pengelohan data menggunakan *software SPSS 26*.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	LK 1	0,538	0,2325	Valid
	LK 2	0,813	0,2325	Valid
	LK 3	0,826	0,2325	Valid
	LK 4	0,62	0,2325	Valid
	LK 5	0,58	0,2325	Valid
	LK 6	0,464	0,2325	Valid
	LK 7	0,358	0,2325	Valid
	LK 8	0,345	0,2325	Valid
	LK 9	0,433	0,2325	Valid
	LK 10	0,64	0,2325	Valid
Kompensasi (X2)	K 1	0,56	0,2325	Valid
	K 2	0,482	0,2325	Valid
	K 3	0,459	0,2325	Valid
	K 4	0,618	0,2325	Valid
	K 5	0,561	0,2325	Valid
	K 6	0,61	0,2325	Valid
	K 7	0,452	0,2325	Valid
	K 8	0,354	0,2325	Valid
	K 9	0,451	0,2325	Valid
	K 10	0,388	0,2325	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	KK 1	0,56	0,2325	Valid
	KK 2	0,482	0,2325	Valid
	KK 3	0,459	0,2325	Valid
	KK 4	0,618	0,2325	Valid
	KK 5	0,561	0,2325	Valid
	KK 6	0,61	0,2325	Valid
	KK 7	0,452	0,2325	Valid
	KK 8	0,354	0,2325	Valid
	KK 9	0,451	0,2325	Valid
	KK 10	0,388	0,2325	Valid

Sumber : Data diolah, spss 26, 2024

Dari tabel IV.5 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor dari setiap variabel menunjukkan hasil bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,2325$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,762	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,63	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,63	Reliabel

Sumber : Data diolah spss 26 ,2024

Hasil uji realibilitas tersebut menunjukkan *Cronbach Alpha* > 60% (0,60) maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Hipotesis Secara Parsial

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing dari variabel independen (lingkungan kerja dan kompensasi) secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Apabila uji signifikan diatas 0,05 maka variabel dependen (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel independen (Y). Hasil uji hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut:

Hasil Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T)

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	-3.363	4.575		-.735
	LINGKUNGAN KERJA	.593	.089	.543	6.655
	KOMPENSASI	.495	.101	.401	4.912
					Sig.
					.465
					.000
					.000

a. Dependent Variabel : Kepuasan Kerja

Sumber : Data diolah, spss 26 2024

Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Anugerah Mega Mandiri, sehingga hipotesis H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga hipotesis ini telah teruji secara empiris.

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Husainah, N., Haryoto, C., & Sastriani, D. pada tahun 2023 dengan judul Pengaruh Lingkungan, Kompensasi, dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Infomedia Nusantara Jakarta, dimana hasil dari penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,704 > 1,670$).

Uji Hipotesis Secara Simultan

Hasil Uji Koefisien Regresi Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	592.824	2	296.412	51.415	.000 ^b
	Residual	386.261	67	5.765		
	Total	979.086	69			

a. Dependent Variable: KEPUASAAN KERJA

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA

Sumber : Data diolah, spss 26 2024

Berdasarkan nilai dari f_{hitung} sebesar $51,415 > f_{tabel} = 3,13$ Dengan tingkat signifikansi $0,000$ jauh lebih kecil dari $sig < 0,00$, yang artinya H_3 diterima karena nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan beberapa kesimpulan. Pertama, secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Anugerah Mega Mandiri. Kedua, secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Anugerah Mega Mandiri. Secara simultan, baik lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Anugerah Mega Mandiri Abadi.

Saran

Ditinjau melalui hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti mengajukan saran yaitu, sebaiknya Koperasi Anugerah Mega Mandiri Abadi diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan kualitas fasilitas kerja yang sudah tersedia agar dapat menunjang kinerja seluruh karyawan, sehingga karyawan dapat dengan nyaman melakukan aktivitasnya dalam bekerja. Untuk Kompensasi diharapkan manajemen Koperasi Anugerah Mega Mandiri dapat mempertahankan sistem pembayaran kompensasi dan ketepatan waktu pembayaran kompensasi agar seluruh karyawan mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari.

DAFTAR REFERENSI

- Adella, F. (2020). Pengaruh Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Asian Agri Peranap Kabupaten Indragiri Hulu. (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau : Pekanbaru)
- Agung, M., & Sudirman, S. (2020). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI HOTEL KERINCI. *KOLEKTIVITA*, 3(1), 11-25.
- Airlanda, P. (2021). *Jurnal Basicedu*. *Jurnal Basicedu*, 5(3), 1683-1688.
- Alimatuts Satdiah, (2023). *Pengaruh Harga dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Pada Toko Cat DE' LUCENT PAINT Depok. Perpustakaan di Universitas Bina Sarana Informatika*, Skripsi Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta.
- Amellia, S. D. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pt. Pos Indonesia Bekasi (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Ghozali, Iman. 2020. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. Universitas Diponegoro, Yogyakarta.
- Haana Asyifa, (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura Support Perpustakaan di Universitas Bina Sarana Informatika, Skripsi Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi , Bumi Aksara, Jakarta.
- <https://Openlibrarypublications.Telkomuniversity.Ac.Id/Index.Php/Management/Article/View/18381%0ahttps://Openlibrarypublications.Telkomuniversity.Ac.Id/Index.Php/Management/Article/Download/18381/17987> x
- Husainah, N., Haryoto, C., & Satriani, D. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN, KOMPENSASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. INFOMEDIA NUSANTARA JAKARTA. *Cross-border*, 6(1), 268-282.
- Najib, M., Oktariansyah, O., & Heryati, H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mitra Husada Air Kumbang Banyuasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 19(3), 442-457.

- Nurdin, A., Baskoro, F. V. E., & Sulistyorini, S. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT INDOMARCO PRISMATAMA KECAMATAN PEDURUNGAN. *Solusi*, 21(2), 623-630.
- Nursalam, 2020. *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*, Salemba Medika, Jakarta.
- Riadi, Muchlisin. (2021). *Kepuasan Kerja (Pengertian, Aspek, Indikator Faktor, dan Cara Meningkatkan)*. Diakses pada 29/4/2024, dari <https://www.kajianpustaka.com/2021/01/kepuasan-kerja.html>
- Rokhmatin, N. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Rumah Makan Hompimpa Chicken Sidoarjo (Doctoral dissertation, STIE MAHARDHIKA SURABAYA)*.
- Sandra, K.P. 2023. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan BUMN (PT. PELABUHAN DUMAI BERSERI)*. (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau : Pekanbaru)
- Serena, G. F. R., & Wulansari, P. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Surakarta. *Eproceedings* 5(1),43-58. Retrieved From
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281..
- Sihombing, G. D. L. (2023). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PENGADILAN TATA USAHA NEGARA (PTUN) BANJARMASIN (Doctoral dissertation, STIE Indonesia Banjarmasin)*.
- Sugiyono, 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Venty, D. 2023. *PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SUMBER HARTA ABADI DI KABUPATEN BANYUWANGI*. Skripsi. Program Studi Ekonomi Syariah. Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember : Jember <http://portaluqb.ac.id:808/168/4/BAB%20II.pdf>, diakses pada 10/05/2024
- Waskito, M., & Sari, N. K. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) Agus, Firdaus & Rekan). *Kinerja*, 4(02), 123-136.
- Zuraida, Z. (2020). Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Beban Kerja Karyawan Yang Berlatarbelakang Pendidikan Tidak Sesuai Dengan Pekerjaan. *Jurnal Ilmiah Psyche*, 14(2), 71-82.